

Басанська Н. В., канд. юр. наук, доцент  
Черкаський навчально-науковий інститут  
ДВНЗ «Київського університету банківської справи»  
Москаленко С. І., канд. юр. наук  
Кіровоградська льотна академія  
Національного авіаційного університету

## **ВИВЧЕННЯ ВИМОГ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ АВІАЦІЙНИХ СПЕЦІАЛІСТІВ ЯК ПЕРЕДУМОВА ЗАХИСТУ ЇХ КОНСТИТУЦІЙНИХ ПРАВ**

Важливого значення на сьогодні набуває вивчення вимог трудового законодавства в процесі фахової підготовки авіаційних спеціалістів. Безумовним, є той факт що особа повинна знати інформацію про свої трудові права, можливі шляхи їх захисту. Дійсне необхідне, як при прийнятті на роботу, так і в процесі трудової діяльності. Так, в процесі трудової діяльності авіаційними працівниками (пілотами) укладаються трудові договори, угоди щодо певного виду зобов'язань перед адміністрацією, компенсацій, підписуються різні документи, щодо застосування трудового законодавства. Досить багато спірних питань виникає в зв'язку зі звільненням. На превеликий жаль, в процесі їх фахової підготовки недостатньо вивчаються вимоги трудового законодавства та їх застосування при захисті своїх професійних прав. Недостатнє знання вимог трудового законодавства, досить часто, призводить до порушення прав працівників, в тому числі, і в авіаційній сфері.

Наведемо приклад.

Відповідно до ст. 18 Закону України «Про транспорт» припинення роботи (страйк) на підприємствах транспорту може бути у разі невиконання адміністрацією підприємства умов тарифних угод, крім випадків, пов'язаних з перевезенням пасажирів, обслуговуванням безперервно діючих виробництв, а також, коли страйк становить загрозу життю і здоров'ю людини[1]. 9 вересня 2011 р. на загальних зборах працівників авіакомпанії «АероСвіт» було прийнято рішення про страйк екіпажів, який повинен був розпочатися 28 вересня 2011 р., і тривати до повного задоволення їх вимог[2]. Але адміністрація підприємства звернулася до суду з вимогою заборонити страйк як незаконний. 6 жовтня Бориспільський районний суд виніс рішення про заборону страйку. В даному випадку, суд спирався на статтю 18 Закону України «Про транспорт», яка забороняє страйки на транспортних підприємствах, якщо вони впливають на перевезення пасажирів [1].

В своєму рішенні суд зазначив, що авіакомпанія «АероСвіт» була великим пасажирським перевізником, де працювало понад 80 маршрутів у 33 країни. Крім того, враховуючи, що однією з основних задач бортпровідників літаків, було забезпечення безпеки пасажирів, суд врахував також положення статті 24 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів», що забороняють страйки, якщо вони можуть поставити під загрозу життя і здоров'я людей.

22 листопада та 19 грудня 2011 року, відповідно, апеляційний суд Київської області і Вищий спеціалізований суд України у цивільних і кримінальних справах залишили в силі судові рішення від 6 жовтня 2011 року. Вже 20 січня 2012 року

було винесено остаточне судове рішення щодо позову до страйкового комітету.

Таким чином, українські суди позбавили працівників «АероСвіту» права на протест. Виявилось, що працівники авіації взагалі не можуть виходити на страйк на захист своїх трудових прав, навіть у зв'язку з тривалою заборгованістю по виплаті заробітної плати, неналежними умовами роботи тощо.

Вичерпавши національні засоби правового захисту, заявники поскаржилися до Європейського суду з прав людини на порушення статті 11 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (свобода зібрань та об'єднань) у зв'язку з беззастережною заборогою національними властями в проведенні страйку лише на тій підставі, що вони працювали на транспортному підприємстві. 2 жовтня 2014 р. Європейський суд з прав людини, визнає, що дійсно є порушенням прав людини, гарантованих статтею 11 Конвенції (свобода мирних зібрань та об'єднань) та вказав, що українське законодавство потребує негайних змін [3]. Таким чином, Євросуд захистив право на страйк працівників «АероСвіту» та присудив їм компенсацію у розмірі 20 тисяч євро. Даний приклад, показує необхідність вивчення вимог трудового законодавства в процесі фахової підготовки операторів складних систем. Цього рішення могло б і не бути, якби свого часу працівники та незалежна профспілка бортпровідників «АероСвіту» не вирішили йти до кінця і відстоювати свої трудові права. Як нагадав голова профспілки бортпровідників авіакомпанії «АероСвіт», віце-президент профспілки-асоціації льотного складу цивільної авіації України (ПАЛС) Веніамін Тимошенко, історія боротьби почалася ще у 2007 році. Тоді компанія «АероСвіт» грубо порушила законодавство України: почала незаконно звільняти людей та не виплачувати їм зарплату [4]. Рішення ЄСПЛ в цій справі фактично є прецедентним не тільки для України, але й для Європи. Адже тривалий час профспілки залізничників, лікарів, держслужбовців, намагалися визнати страйк законним інструментом захисту трудових прав. І зустрічалися з наполегливою протидією урядів. Справа «Тимошенко проти України» може підставою для системних змін у цій сфері [5].

Крім того, можна дійти висновку, що саме завдяки належному рівню правових знань даних авіаційних працівників, вони врешті-решт змогли відстояти свої права. В діяльності авіакомпаній таких спорів можна нарахувати досить багато. Їх причиною є: відсутність певного обсягу знань вимог трудового законодавства операторів складних систем та відповідного правового захисту працівників. Зрозуміло, що багатьох проблем, пов'язаних із застосуванням трудового законодавства можна було б уникнути, якщо працівники мали б необхідний рівень правової культури та обсяг знань вимог трудового законодавства. Передумовою забезпечення певного рівня знань вимог трудового законодавства є удосконалення підготовки майбутніх, авіаційних працівників.

Висновки. Передумовою захисту професійних прав авіаційних спеціалістів є забезпечення вивчення необхідного обсягу захисту трудових прав в процесі їх професійної підготовки.

### Література

1. Про транспорт.-Закон України від 10.11.1994 № 232/94-ВР.- Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1994, N 51, ст.446.
2. Справа «Веніамін Тимошенко та інші проти України» (Заява № 48408/12).

Інформаційне джерело: Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/>.

3. Европейский суд защитил право Украинских транспортников на забастовку. - Інформаційне джерело: режим доступу: <http://www.dsnews.ua/>.

4. Авіаційні працівники вибороли право на страйк в у Європейському суді з прав людини: Інформаційне джерело: Режим доступу: <http://kvpu.org.ua/uk/news/6/980>

5. Європейський суд дозволив пілотам страйкувати? Інформаційне джерело: режим доступу: <http://helsinki.org.ua/articles/evropejskyj-sud-dozvolyv-strajkuvaty>

Беляк Т.О., канд. екон. наук  
ДП «НЕК «УКРЕНЕРГО»  
м. Київ

## **АНАЛІЗ СПЕЦИФІКИ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА ПРИКЛАДІ ДП НЕК «УКРЕНЕРГО»**

Стан корпоративної культури сьогодні привертає особливу увагу науковців і практиків [1-4]. Економічна криза і політична нестабільність в Україні перешкоджають задоволенню пріоритетних соціальних потреб працівників. Накопичується конфліктний потенціал у відносинах роботодавців і найманих працівників. Відбувається руйнація корпоративних цінностей. Стає очевидним, що для уникнення трудових конфліктів, соціального вибуху з непередбачуваними наслідками потрібні зміни у взаємодії соціальних партнерів і зміни саме на культурних засадах.

Вважаємо, що соціальний мир в Україні значною мірою залежить від здатності соціальних партнерів досягати компромісів, керуючись саме цінностями прогресивної корпоративної культури.

Підґрунтям сучасних наукових уявлень про корпоративну культуру стали праці зарубіжних вчених І. Ансоффа, М. Армстронга, К. Голда, Є. Капітонова, Ф. Котлера, Б. Мільнера, Т. Питерса, В. Співака, М. Уорнера, Г. Хофстеда, А. Файоля, Е. Шейна та інших. З початком ринкової трансформації економіки в Україні дослідження корпоративної культури підприємства отримали значний розвиток у наукових працях А. Воронкової, Г. Назарової, О. Новікової, Г. Хаєта, О. Єськова та ін. Уявлення про корпоративну культуру та її роль у СТВ з позицій економіки праці збагатили О. Балика, О. Грішнова, А. Колот, Т. Кицак, Е. Лібанова, І. Петрова, М. Семикіна, І. Терон, Л. Шаульська, Л. Щетініна та ін. Проте, незважаючи на значні теоретичні напрацювання, сьогодні існує практична потреба у поглибленому вивченні корпоративної культури, можливостей її впливу на розвиток соціально-трудових відносин.

Узагальнюючи наукові погляди М. Семикіної, І. Петрової, Л. Щетініної, Г. Назарової, В. Ячменьової, пропонуємо розуміти корпоративну культуру як складну, багатоаспектну систему цінностей, переконань, традицій, принципів та норм поведінки, формування яких відбувається під впливом внутрішніх і зовнішніх чинників (історичних, культурних, економічних, політичних, ментальних), зумовлюючи певний вектор розвитку СТВ, досягнення певних результатів у діяльності персоналу і підприємства загалом [1; 2; 4-6].

В процесі нашого дослідження було доведено, що формуванню позитивних корпоративних цінностей та їх позитивному впливу на розвиток соціально-